BIULETYN INFORMACYJNY ZRZESZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

CZASOPISMO POŚWIĘCONE ZAGADNIENIOM PRAWA PRACY

Rok II. WARSZAWA, STYCZEŃ — LUTY 1936 R. Nr. 1—2 (6—7)

Redakcja: Warszawa, Ś-to Krzyska 17 m. 9. Tel 2.55—56, w siedzibie Zrzeszenia Przyjaciół Sądów Pracy (lokal Zw. Zaw. Pracowników Bankowych i Kas Oszczędności R. P.). Sekretarz Komitetu Redakcyjnego, Radca J. Tarnopolski, przyjmuje po uprzednim porozumieniu się codziennie telefon. 11.66 — 13 w godz. od 16 do 18.

Z cyklu „NASZE HASŁA":

„Prawo Pracy — to sprawdzian Idei Postępu Społecznego"

ZYGMUNT ZALESKI

Zrzeszenie Przyjaciół Sądów Pracy wznawia swą działalność

Po przerwie dwuletniej Zrzeszenie Przyjaciół Sądów Pracy R. P. wznawia swą działalność, kontynuując zarazem wydawanie swego organu prasowego p. n. „Biuletyn Informacyjny Zrzeszenia Przyjaciół Sądów Pracy".

O wznowieniu naszej działalności postanowiło Walne Zgromadzenie członków Zrzeszenia, odbyte w dniu 27 listopada 1935 r., uznając, że pomimo tak długiej przerwy, wywołanej zresztą jedynie brakiem środków oraz odpowiedniego zespołu czynników natury techniczno-organizacyjnej — sama idea Zrzeszenia nie przeżyła się. Nie przeżyła się i jest nadal tak żywotną, jak żywotną jest przejawiająca się nawet w obecnej dobie kryzysu, ogarniającego wszystkie dziedziny życia — Idea Postępu Społecznego i będąca jej sprawdzianem — Idea Prawa Pracy.

Myśl utworzenia naszego Zrzeszenia, jednoczącego zespół osób, pracujących w dziedzinach, objętych Prawem Pracy, a przedewszystkiem na terenie, związanym z wymiarem sprawiedliwości w sprawach, wynikających na tle ochrony pracy — myśl ta powstała na przełomie lat 1930-31. Odbyły się wówczas zebrania organizacyjno - informacyjne osób, reprezentujących świat pracowniczy i prawniczy, sądownictwo, palestrę i administrację, w wyniku których powołano do życia Zrzeszenie.

Statut Zrzeszenia, zarejestrowany w dniu 7 listopada 1931 r., jako cele Zrzeszenia przewidział: 1) współdziałanie z właściwemi władzami i instytucjami w zakresie rozwoju prawodawstwa pracy oraz organizacji sądownictwa pracy; 2) szerzenie wśród społeczeństwa idei prawa pracy; 3) pogłębianie prawniczego i społecznego wykształcenia ławników sądów pracy, — oraz 4) zbieranie i opracowywanie materjałów, dotyczących działalności sądów pracy i rozwoju prawodawstwa pracy.

Jako środki działania, zmierzające do osiągnięcia powyższych celów, Statut przewidział: 1) urządzanie zjazdów, zebrań i odczytów; 2) opracowywanie memorjałów i opinjowanie projektów z zakresu prawodawstwa pracy i organizacji sądownictwa pracy,— oraz 3) wydawanie biuletynów, czasopism i książek.

Podejmując obecnie swą działalność — Zarząd Zrzeszenia, wyłoniony na Walnem Zgromadzeniu w dniu 27 listopada 1935 r. w składzie: Przewodniczący Sędzia Z. Zaleski, Sekretarz St. Kotoński i Skarbnik St. Krotenberg, zwołał na dzień 12 stycznia r. b. w siedzibie swej, mieszczącej się obecnie w lokalu Związku Zawodowego Pracowników Bankowych i Kas Oszczędności R. P. w Warszawie, ul. Ś-to Krzyska 17, tel. 2-55-56, zebranie informacyjno-porozumiewawcze z udziałem przedstawicieli Central Zawodowych w Polsce i Związków Zawodowych pracowniczych w Warszawie, na którem omówiono szereg spraw, związanych z programem prac Zrzeszenia na najbliższą przyszłość.

Przedewszystkiem omawiano sprawę należytego przygotowania przedstawicieli organizacyj zawodowych do pełnienia obwiązków ławników Sądów Pracy, wypowiadając się za utworzeniem Kursów dla Ławników, których zorganizowania podejmuje się Zrzeszenie. Narazie ograniczamy się do samej zapowiedzi, o stanie prac przygotowawczych i ewentualnie już o programie Kursów podamy informacje w następnym numerze.

Z kolei ożywioną dyskusję wywołała sprawa utworzenia przy Zrzeszeniu Przyjaciół Sądów Pracy Pracowniczej Poradni Prawnej. Wszyscy zebrani wypowiedzieli się jednogłośnie za powołaniem do życia takiej Poradni, której zadaniem byłoby z jednej strony udzielanie bezpłatnych porad zgłaszającym się osobom ze świata pracowniczego, z drugiej zaś strony — wydawanie szematycznych druków, nadających się do wypełnienia w nieskomplikowanych sprawach pracowniczych. Z udzielaniem porad jak i wydawaniem druków związane byłoby składanie drobnych kwot, obracanych na pokrycie bieżących kosztów organizacji poradni i prowadzenie odpowiedniej biurowości.

Następnie omawiano sprawę kontynuowania wydawnictwa Zrzeszenia Przyjaciół Sądów Pracy, którem jest niniejszy „Biuletyn". W toku dyskusji odezwały się głosy za stworzeniem osobnego Funduszu Wydawniczego, którego celem byłoby zapewnienie wydawnictwu środków samodzielnej egzystencji, bez względu na stan finansów Zrzeszenia, uzależnionych od niezawsze regularnego wpłacania składek członkowskich. Podniesiono też projekt uchwalenia przez Walne Zgromadzenie członków Zrzeszenia przymusowej prenumeraty, co musiałoby jednak pociągnąć za sobą podniesienie składki członkowskiej, wynoszącej obecnie zaledwie 50 gr miesięcznie. Wreszcie odezwał się apel pod adresem pracowniczych Związków Zawodowych, aby każdy ze związków zaprenumerował co najmniej po dwa egzemplarze „Biuletynu", jeden do przeglądania przez członków, drugi do tworzenia roczników.

Na zakończenie przewodniczący zebrania Sędzia Z. Zaleski zapowiedział, iż Zrzeszenie zamierza wznowić urządzanie Zebrań Dyskusyjnych dla Ławników Sądów Pracy i prosił o uczęszczanie na te zebrania, które zresztą będą się odbywały niezależnie od cyklu wykładów, jakie mają być zorganizowane w ramach Kursów dla Ławników Sądów Pracy. Zarazem przewodniczący podniósł potrzebę ustanowienia stałej łączności między organizacjami zawodowemi a Zrzeszeniem Przyjaciół Sądów Pracy, czego warunkiem jest zapisywanie się pracowniczych Związków Zawodowych na członków Zrzeszenia i wyznaczanie z kolei przez Związek stałego delegata, którego zadaniem byłoby utrzymywanie łączności Zrzeszenia ze Związkiem.

Przebieg zebrania przekonał obecnych, że zamierzenia Zrzeszenia, mające na celu rozwój Idei Prawa Pracy i Sądownictwa Pracy i nadal spotkają się z należytem poparciem organizacyj pracowniczych. Przemawia zresztą za tem również i ta okoliczność, że w 1936 r. ma nastąpić powołanie ławników Sądów Pracy na nową kadencję trzyletnią. W przededniu tego powołania zadania i działalność Zrzeszenia stają się szczególnie aktualne, a podjęcie przez Zrzeszenie wespół ze Związkami Zawodowemi wspólnej akcji, mającej na celu przysposobienie nowego zastępu ławników do oczekujących ich zadań, zasługuje w chwili obecnej na szczególną uwagę.

PRACOWNICZA PORADNIA PRAWNA

— Panie Sekretarzu, jak mam napisać „proszenie"?...

— Panie Sekretarzu, czy siostra moja może być świadkiem?...

— Ile wynosi opłata powództwa?

— Czy mam jeszcze czas na apelację?

Tysiącem takich pytań zasypywani są codziennie sekretarze Sądów Pracy. I nie dziw: w żadnym chyba sądzie niema tak bliskiego i bezpośredniego kontaktu ze stroną, a przytem ze stroną najmniej umiejącą dochodzić swych praw,— z masą pracowniczą. Czy należy się zapłata za urlop, czy wypowiedzenie dokonane zostało przez pracodawcę zgodnie z prawem, czy za godziny nadliczbowe przypada zapłata zwykła, czy wyższa, — o tem szersze rzesze pracowników wiedzą pobieżnie, niedokładnie, przeważnie z gazet. Gdy dochodzi do wytoczenia sprawy, pracownik (w większości wypadków będący już bez pracy) dopiero zastanawia się: pójść do adwokata, to koszt, — a może okaże się, że sprawy nie warto wytaczać? Pyta więc kolegę, przyjaciela, i na ich zdaniu polega. Po niewczasie dowiaduje się, że mógł uzyskać więcej, ale przeoczył, a termin upłynął. Przedawnienia roszczeń pracowniczych następują szybko. Klamka zapada — i słusznie należąca się pracownikowi należność przepadła.

Nie wszyscy, niestety, są w takiej sytuacji, by w swych związkach zawodowych uzyskać odpowiednią poradę. Większe związki, zwłaszcza stołeczne, mają dobrze zorganizowany aparat porad prawnych dla członków. Lecz pracownicy, należący do związków mniejszych, pracownicy rozproszeni po prowincji, błądzą w pomrokach nieświadomości swych praw.

Zrzeszenie Przyjaciół Sądów Pracy, pragnąc zapobiec licznym błędom prawnym, popełnianym przez pracowników, przystępuje do utworzenia bezpłatnej **Pracowniczej Poradni Prawnej.**

Poradnia ta — to ambulatorjum, do którego z pierwszym bólem zgłaszać się powinien każdy pracownik umysłowy lub fizyczny, niezależnie od tego, czy do związku zawodowego należy, czy też nie. Poradnia Zrzeszenia wysłucha pracownika i będzie mogła go poinformować, czy jest jeszcze czas na wszczęcie sprawy, czy pretensje pracownika są słuszne, czy mają widoki powodzenia nietylko w świetle samego prawa pisanego, lecz również w świetle orzecznictwa i przyjętej przez sądy praktyki, czy roszczenie pracownika może być rozstrzygnięte przez Inspektora Pracy, czy też podlega Sądowi. Wiele, wiele takich kwestyj rozstrzygnie ta „przychodnia" Zrzeszenia. A gdy się przekona, że żądania pracownika są słuszne, że mogą i powinny być dochodzone, wówczas „przychodnia" wskaże pracownikowi, jak ma swych praw dochodzić, a w trudniejszych sprawach poradzi mu, by zwrócił się o pomoc do adwokata.

Pracownicza Poradnia Prawna służyć będzie celom szerzenia wiedzy o uprawnieniach pracowniczych wśród najszerszych rzesz społeczeństwa. Związki zawodowe winny powiadomić swych członków o powstaniu Poradni. Dnie i godziny urzędowania w Poradni ogłoszone będą w najbliższym czasie.

A wówczas żaden pracownik Warszawy nie będzie mógł powiedzieć: „Mogłem otrzymać jeszcze za to i za owo, ale nie wiedziałem, czy mi się należy"...

L. Hochberg.

ZA KURTYNĄ...

Długoletni arbiter z ramienia Ministerstwa Opieki Społecznej, p. Tadeusz Ulanowski, w swej znakomitej, chociaż niestety mało znanej w świecie pracowniczym książce pod tytułem „Nespa", w niedwuznaczny sposób rozwinął przed czytelnikiem dzieje zatargów pomiędzy organizacjami pracowniczemi a zrzeszonym przemysłem w okresie pierwszych 15 lat istnienia Niepodległości Polski i zdemaskował niesłychaną bezwzględność metod Lewjatana, który ochłonąwszy szybko po „czerwonym" niebezpieczeństwie 1918 — 1920 r., przypuścił systematyczny atak na płace pracownicze, na prawodawstwo pracy i na ubezpieczenia społeczne.

P. Ulanowski w bezwzględnych i gorzkich słowach wytyka wodzowi Lewjatana, p. A. Wierzbickiemu, że w każdym zatargu o płace lub prawa robotnicze, panowie przemysłowcy uciekali się do gróźb lokautu, do wymuszania na rządzie zniżek celnych, taryf przewozowych, ceł ochronnych, premji i t. p., że każdą inwestycję w przemyśle opłacali pracownicy kosztem „racjonalizacji pracy", a całe społeczeństwo w formie tego lub innego haraczu na rzecz przemysłowców.

Ocenę „twórczości" p. Wierzbickiego i jego obozu już w dobie ostatniej dał z wysokiej mównicy Sejmowej taki niezaprzeczalny znawca i autorytet w sferze aktualnej polityki państwowej, jak generalny referent budżetu płk. B. Miedziński, — wskazując całemu społeczeństwu naszemu na tę „egoistyczną, ślepą i wręcz szkodliwą rolę", jaką odgrywa wielki kapitał przemysłowy i bankowy w życiu naszego kraju, ten kapitał, wiecznie faworyzowany i ochraniany, który w swych metodach od czasów przedwojennych „niczego nie zapomniał i niczego się nie nauczył".

Na tem miejscu chcemy wskazać na interesujący nas specjalnie odcinek walki, a mianowicie na losy niektórych projektów ustawodawczych, będących wyrazem najżywotniejszych potrzeb świata pracy, a jednocześnie solą w oku pp. przemysłowców.

Jak się okazuje, niektóre projekty ustaw dziwnie „nie mają szczęścia"; oto już — już miały się ukazać, już przeszły ciężką drogę od Ministerstwa, poprzez Radę Ministrów, do Komisji Sejmowej, — już je nawet w Komisji uchwalono i miały się zjawić na plenum Sejmu, — ale się o kilka dni... spóźniły.

Lewjatan ma potężne wpływy, wpływy w prasie, — wydaje lub subsydjuje dziesiątki pism codziennych i specjalnych, w radjo, w propagandzie kinematograficznej, ma swych przedstawicieli w Sejmie, tworzy i utrzymuje dziesiątki organizacyj społecznych, gospodarczych i propagandowych; ale nie wszystko można załatwić na tej drodze...

Są odcinki życia publicznego, są sprawy społeczne, przy których otwarte wystąpienie Lewjatana staje się niemożliwe, — wówczas pozostają p. Wierzbickiemu i jego ludziom inne, wypróbowane, znakomite drogi działania...

To są drogi działania zakulisowe, „za kurtyną", osłaniającą działanie przed wzrokiem społeczeństwa, prasy, opinji i krytyki publicznej...

W swoim czasie niżej podpisany był autorem kilku ustaw specjalnych, wniesionych w formie wniosków poselskich do laski marszałkowskiej i odesłanych następnie do komisji; w komisji projekty te znalazły całkowite uznanie... ale nigdy już do pełnego Sejmu nie wróciły; ile razy miały już powrócić, — a tu jak na złość — albo sesję odroczono, albo Sejm ukończył swoją kadencję...

Czyja „tajemnicza ręka" „za kurtyną", działa tu świadomie i celowo?

Pozwalam sobie zwrócić uwagę naszych czytelników i całego świata pracy na dwie doniosłe ustawy, którym znów grozi ten sam „tajemniczy los nieszczęścia".

Pierwsza — to ustawa o układach zbiorowych pracy: cztery razy projekt tej ustawy, o znaczeniu której dla całego świata pracy nie będę nawet mówił, — cztery razy już był przerabiany i wracał do Rady Ministrów; cztery razy w przeciągu ostatnich 10 lat; dlaczego więc dotąd, mimo poparcia przez Ministerstwo Opieki Społecznej, mimo ogólnego wołania o nią — nie mogła się ukazać?

Dziś znów ustawa ta już jest w Sejmie, już lada tydzień powinna zostać nareszcie po latach oczekiwania uchwaloną i ogłoszoną; ale dochodzą nas już głosy, że i tym razem „nie zdąży"...

Sejm ma być lada dzień odroczony do jesieni, — o pełnomocnictwa Rząd nie występuje, — więc czyż znów jakaś „tajemnicza ręka" nie dopuszcza, aby ta pilna, konieczna dla setek tysięcy ludzi ustawa ukazała się nareszcie...

Druga — to nowela do ustawy o czasie pracy, zgłoszona przez posła Wł. Szczepańskiego.

Chodzi o to, że obecnie, naskutek odpowiedniego oświetlenia tej kwestji przez Sąd Najwyższy, pracownik, pomimo formalnego tekstu ustawy, gdy pracuje w godzinach nadliczbowych, — nie może dochodzić sądownie przewidzianych ustawowo 25 i 50-procentowych dodatków.

Zgodnie bowiem z tezą Sądu Najwyższego, tylko wówczas można żądać dodatków ustawowych, gdy pracodawca uzyska od władz Inspekcji Pracy zezwolenie na pracę w godzinach nadliczbowych.

Jakiż to pracodawca będzie występował o zezwolenie, i to wbrew swoim interesom, aby być zmuszonym do płacenia pracownikom dodatków?

Jest więc jasne, że takie ustosunkowanie się orzecznictwa do ustawy o czasie pracy — właściwie ustawę tę całkowicie zniekształciło.

P. poseł Szczepański wniósł słuszną i konieczną poprawkę: „dopłata należy się pracownikowi w całości, niezależnie od tego, czy pracodawca miał czy nie miał zezwolenia władz Inspekcji Pracy".

Wniosek posła Szczepańskiego został j e d n o g ł o ś n i e przyjęty przez Sejmową Komisję Pracy, — już w tych dniach ma się znaleść na plenum i stać się prawem obowiązującym w Polsce...

Ale toczy się zakulisowa walka, Lewjatan działa „za kurtyną" i słychać głosy, że i ta ustawa... spóźni się.

Nie będę kwalifikował na tem miejscu metod walki p. Wierzbickiego i jego obozu, — natomiast uważam za swój obowiązek głośno wołać o czujność wszystkich ludzi świata pracy, organizacyj zawodowych, działaczy robotniczych—bez względu na obozy partyjne i przekonania polityczne, — aby nie dopuścić do nowego ciosu w prawa świata pracy, który zamierza zadać „tajemnicza ręka" „za kurtyną".

J. Tarnopolski.

WYPOWIADANIE UMOWY O PRACĘ PO DZIESIĘCIU LATACH PRACY

Kodeks Zobowiązań, który wszedł w życie z dniem 1 lipca 1934 r., a w stosunku do umów o pracę, istniejących w tej dacie — z dniem 1 lipca 1935 r., przewidział w art. 469 § 3, że jeżeli stosunek pracy trwa już lat dziesięć, pracodawca może wypowiedzieć umowę najpóźniej na sześć miesięcy naprzód na koniec kwartału kalendarzowego.

Intencja przyświecająca ustawodawcy miała niechybnie na względzie wyróżnienie pracowników wysłużonych, a zarazem umożliwienie takim pracownikom, przez zapewnienie im półrocznego okresu wypowiedzenia, znalezienia odpowiedniej, nowej pracy. To też szerokie rzesze świata pracy powitały z uznaniem zasłużone wyróżnienie, wynikające z art. 469 § 3 k. z., uważając, że znajdzie ono zastosowanie w całej pełni t. j. w stosunku do wszystkich pracowników, którym wypowiadanoby pracę po dziesięciu latach trwania stosunku pracy.

Atoli pogląd ten nie spotkał się z jednolitą aprobatą prawników. Wysunięto zastrzeżenia i wątpliwości, które niestety znajdują zarówno uzasadnienie w wykładni przepisów kodeksu zobowiązań, jak i ostatnio potwierdzenie w praktyce sądowej.

Jak wiadomo — kodeks zobowiązań utrzymał w mocy m. in. ustawy o umowie o pracę szczególnych kategoryj pracowników (art. III pkt. 10 przepisów wprowadzających k. z.). Do rzędu tych ustaw należą dwa rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych.

Kodeks zobowiązań zatem, jeśli chodzi o jego przepisy, dotyczące umowy o pracę (art. 441 — 476), stosuje się w zasadzie tylko do pracowników, którzy nie podlegają przepisom owych ustaw o umowie o pracę szczególnych kategoryj pracowników. Wynika z tego a contrario — odwrotnie — że przepisy art. 441 — 476 kodeksu zobowiązań w zasadzie nie mają zastosowania do owych szczególnych kategoryj pracowników. Podajemy „w zasadzie", ponieważ wyjątki o charakterze przedmiotowym od zasady podmiotowej mocy obowiązującej przepisów art. 441 — 476 k. z. przewiduje art. 446 tego kodeksu.

Przepis art. 446 k. z. stanowi bowiem, że jeżeli dla pewnej kategorji pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa, regulująca stosunek pracy, przepisy działu niniejszego (t. j. art. 441 — 476) stosuje się jedynie w przedmiotach, ustawą szczególną nie objętych.

I otóż w związku z przytoczonemi przepisami powstało pytanie, — czy kwestja wypowiadania umowy o pracę, gdy stosunek pracy trwa już lat dziesięć, unormowana w sposób szczególny w § 3 art. 469 k. z., (który dla umów o pracę o nieoznaczonym czasie trwania przewidział nadto termin zasadniczy wypowiadania — dwutygodniowy — art. 469 § 4 — dla wszystkich pracowników, objętych przepisami art. 441 — 476, oraz sześciotygodniowy na koniec kwartału kalendarzowego — art. 469 § 2 — dla objętych temiż przepisami pracowników umysłowych, dla których stosunek pracy stanowi wyłączne lub główne źródło utrzymania) — czy zatem kwestja ta jako przedmiot przepisu prawnego stanowi zagadnienie, ustawami szczególnemi nie objęte.

Mówiąc o ustawach szczególnych, mamy na myśli wspomniane już poprzednio dwa rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych.

W rozporządzeniach tych przewidziane zostały terminy wypowiadania umów o pracę, zawartych na czas nieokreślony. A mianowicie art. 11 rozporządzenia robotniczego przewidział, że umowa taka może być rozwiązana lub zmieniona przez każdą ze stron przez wypowiedzenie, dokonane co najmniej na dwa tygodnie naprzód, odnośnie zaś pracowników umysłowych drugie rozporządzenie w art. 25 ust. 1 pkt. 4) przewidziało, że umowa taka rozwiązuje się po upływie trzech miesięcy od wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron.

Powyższe okresy wypowiedzenia — dwutygodniowy dla robotników i trzymiesięczny dla pracowników umysłowych — ustanowione zostały niezależnie od czasu trwania stosunku pracy. Dopiero kodeks zobowiązań w omawianym przepisie art. 469 § 3 wprowadził to rozróżnienie. Z drugiej strony jednak, o ile każde z przytoczonych rozporządzeń przewidziało inny okres wypowiedzenia, odmienny dla robotników—dwutygodniowy, a odmienny dla pracowników umysłowych — trzymiesięczny, o tyle znów okres wypowiedzenia z art. 469 § 3, zarówno jak i zasadniczy okres wypowiedzenia, dwutygodniowy — z art. 469 § 4 — stanowią okresy wspólne dla wszystkich pracowników, objętych przepisami art. 441 — 476 k. z., a więc zarówno dla pracowników fizycznych, jak i dla pracowników umysłowych. Wynika to stąd, że zarówno przepisy art. 441 — 476 w szczególności, jak wogóle wszystkie te przepisy kodeksu zobowiązań, które dotyczą „pracowników", np. art. 284, określający trzyletni termin przedawnienia wierzytelności pracowników z tytułu wynagrodzenia za pracę i zwrotu poniesionych wydatków — używają wyłącznie określenia „pracownik" na oznaczenie osoby tej jako strony stosunku pracy lub umowy o pracę. Wyjątek i to jedyny w tym względzie, stanowi przytoczony już poprzednio przepis art. 469 § 2, który przewiduje odrębny okres wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, gdy stroną tego stosunku prawnego jest pracownik umysłowy. Zatem poza tym przepisem wszystkie inne dotyczą „pracowników" jako takich, bez względu na charakter ich pracy.

Powtarzamy więc — rozstrzygnięcie zagadnienia zależy od odpowiedzi na pytanie: czy sześciomiesięczny okres wypowiadania umowy przez pracodawcę, mający przypadać na koniec kwartału kalendarzowego, przewidziany dla stosunku pracy, trwającego już lat dziesięć—stanowi przedmiot nie objęty omawianemi rozporządzeniami, jako ustawami szczególnemi, czy też rozporządze-

nia te, przewidujące ogólne, niezależne od czasu trwania stosunku pracy, okresy wypowiedzenia, unormowały w sposób wyczerpujący kwestję „wypowiedzenia" jako takiego, każde oczywista w zakresie swojej mocy podmiotowej.

Zagadnienie to dotychczas nie zostało ostatecznie i autorytatywnie rozstrzygnięte, żadna bowiem ze znajdujących się już w toku postępowania sądowego spraw — o ile nam wiadomo — nie została ostatecznie rozstrzygnięta względnie może nawet nie dotarła jeszcze do Sądu Najwyższego.

Posiadamy natomiast informacje, że Sąd Pracy we Lwowie rozstrzygnął już taką sprawę na korzyść pracownika, jednak Sąd Okręgowy we Lwowie wyrok w tej sprawie zmienił, oddalając roszczenie pracownika. Natomiast Sąd Pracy w Warszawie, rozpoznając pierwszą z takich spraw, oddalił roszczenie pracownika.

Ponieważ więc praktyka sądów pracy nie jest jednolitą, a wogóle w kołach prawniczych zdania są podzielone, bodaj na równe 50% — byłoby co najmniej przedwczesne opowiadanie się za lub przeciw takiej albo innej wykładni art. 446 k. z., która w omawianej przez nas sprawie przyniesie decydujące rozstrzygnięcie.

Ograniczymy się zatem do powyższego przedstawienia stanu prawnego zagadnienia.

Ale jednak na tem poprzestać nie możemy — **i uważamy za nasz dobrze pojęty obowiązek zwrócić uwagę świata pracowniczego, a zwłaszcza świata zorganizowanego w pracowniczych związkach zawodowych, że takie czy inne rozstrzygnięcie kwestji przez najwyższą instancję kasacyjną, która może już wkrótce zajmie się tą sprawą, przyniesie rozstrzygnięcie nietylko w sprawie, stanowiącej przedmiot sporu indywidualnego, ale też przesądzi sprawę dla całego ogółu świata pracy.**

Leży więc w interesie całego ogółu świata pracy, aby co najtęższe umysły prawnicze stanęły przy boku tego pracownika, którego sprawa i wyrok w tej sprawie wydany stanie się sprawą i wyrokiem wszystkich.

SESJE POJEDNAWCZE W SĄDZIE PRACY W WARSZAWIE

PRAWO O SĄDACH PRACY.

Art. 24. § 1. Przewodniczący sądu pracy kieruje sprawę na sesję pojednawczą z urzędu lub na wniosek powoda, jeżeli uważa, że sprawa może być załatwiona trybem pojednawczym.

§ 2. W sesji pojednawczej biorą udział dwaj ławnicy, wyznaczeni przez przewodniczącego, jeden z grupy pracodawców, drugi z grupy pracowników. Przewodniczy jeden z tych ławników, wyznaczony przez przewodniczącego.

§ 3. Ławnicy powinni skłaniać strony do pojednania. W razie niemożności osiągnięcia zgody bezpośredniej mogą stronom zaproponować warunki ugody, odraczając sesję na czas do tygodnia.

§ 4. Na sesji pojednawczej nie można badać świadków i biegłych.

§ 5. Postanowienia zapadają jednomyślnie.

§ 6. Osnowa ugody, zawartej na sesji pojednawczej, powinna być wciągnięta do protokółu i podpisana przez strony i ławników. Gdyby strona nie mogła podpisać ugody, niemożność tę stwierdzą ławnicy. Ugoda, zawarta na sesji pojednawczej, ma moc ugody, zawartej przed sądem pracy.

§ 7. W razie niezawarcia ugody lub braku jednomyślności ławników sprawa zostaje skierowana do postępowania zwykłego.

ROZPORZĄDZENIE
w sprawie wyznaczania ławników do udziału w posiedzeniach sądowych.

§ 11. Ławników do udziału w sesjach pojednawczych wyznacza przewodniczący sądu pracy według własnego uznania z pośród ławników lub zastępców ławników danego sądu pracy, odznaczających się znajomością zasad postępowania sądowego oraz posiadających dostateczne wyrobienie życiowe i inne niezbędne kwalifikacje do prowadzenia postępowania pojednawczego.

Przewodnictwo na kompletach sesyj pojednawczych powinno być w sposób równomierny poruczane ławnikom z obu grup, pracodawców i pracowników.

Rezultaty pierwszego roku działalności Sesyj Pojednawczych w stołecznym Sądzie Pracy wskazują, że wprowadzenie tej instytucji w polskiem sądownictwie pracy okazało się nader szczęśliwe.

Sesyj Pojednawczych w Sądzie Pracy w Warszawie odbyło się w roku 1935 — 64, w czasie których rozpoznano 1.085 spraw, z pośród których udało się zakończyć ugodą (układem pojednawczym) 349 spraw czyli 34% spraw, skierowanych na te sesje.

Jak widać z przytoczonych liczb, w toku rozpraw, prowadzonych przez samych ławników, bez udziału Sędziego, trzecia część sporów, skierowanych na sesje pojednawcze, została załatwiona ugodowo, co pozwoliło uniknąć sądowi rozpatrywania w zwykłym trybie 350 spraw, a w konsekwencji — badania tysiąca świadków (tak!), przesłuchiwania 350 stron, dając przez to pokaźną oszczędność zarówno w pracy, jak i w kosztach.

Ale nie koniec na tem. Oszczędność ta jest też kolosalną, jeżeli chodzi o pozostałe 700 spraw, które z powodu nieosiągnięcia ugody przekazano do postępowania zwykłego: w każdej z tych spraw strona pozwana po stwierdzeniu niemożności pojednania podawała do protokółu rozprawy pojednawczej swoje dowody i wskazywała świadków, wobec czego Sąd Pracy w następnym, kolejnym terminie rozporządzał już całością materjału dowodowego i można było uniknąć plagi t. zw. „pierwszych terminów".

Sesje te wykazały, jak ważną rzeczą jest odpowiedni dobór ludzi, powoływanych na stanowiska ławników: sesje prowadzone przez ławników o silnej indywidualności, umiejących wykazać

stronom prawne i życiowe korzyści ugody, osiągały po wielekroć pomyślniejsze wyniki, aniżeli te, w których w komplecie ławniczym brały udział jednostki słabe lub do swych zadań nieprzygotowane.

Wyniki sesyj pojednawczych mogłyby być jeszcze lepsze, gdyby prawo pozwalało ławnikom po naradzie wydawać orzeczenia, mające chociażby moc taką, jaką mają wyroki zaoczne: strony mogłyby wówczas wnosić w ustalonym terminie sprzeciwy z żądaniem rozpoznania sporu w trybie zwykłym przez Sąd Pracy.

Wzmocniłoby to znakomicie autorytet nowej instytucji pojednawczej, a liczbę sporów, likwidowanych w tym trybie, pozwoliłoby niechybnie doprowadzić do 80%.

J. Tarnopolski.

KRONIKA

POWOŁANIE ŁAWNIKÓW SĄDÓW PRACY NA NOWĄ TRZYLETNIĄ KADENCJĘ

Na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości oraz Ministra Opieki Społecznej z dnia 30 listopada 1935 r. (Dz. U. R. P. Nr. 89, poz. 564)— **termin końcowy okresu kadencji ławników** i zastępców ławników sądów pracy i sądów okręgowych, **piastujących obecnie swe mandaty**, oznaczony został jak następuje:

1) **dla sądów pracy i sądów okręgowych, znajdujących się w okręgu Sądu Apelacyjnego w Wilnie—na dzień 31 marca 1936 r.,**
2) **dla sądów pracy i sądów okręgowych, znajdujących się w okręgach Sądów Apelacyjnych w Krakowie i we Lwowie — na dzień 31 maja 1936 r.,**
3) **dla sądów pracy i sądów okręgowych, znajdujących się w okręgach Sądów Apelacyjnych w Katowicach i w Lublinie — na dzień 30 września 1936 r.,**
4) **dla sądów pracy i sądów okręgowych, znajdujących się w okręgu Sądu Apelacyjnego w Warszawie — na dzień 31 grudnia 1936 r.**

W związku z powyższem rozporządzeniem nastąpi **powołanie ławników i zastępców ławników sądów pracy i sądów okręgowych na nową trzyletnią kandencją w następujących** dla poszczególnych sądów **terminach:**

1) **dla Sądu Pracy i Sądu Okręgowego w Wilnie — z dniem 1 kwietnia 1936 r.,**
2) **dla Sądów Pracy w Krakowie, Lwowie, Chrzanowie, Drohobyczu, Tarnowie i Białej oraz dla Sądów Okręgowych w Krakowie, Lwowie, Samborze, Tarnowie i Wadowicach — z dniem 1 czerwca 1936 r.,**
3) **dla Sądów Pracy w Lublinie i Bielsku oraz dla Sądów Okręgowych w Lublinie i Cieszynie — z dniem 1 października 1936 r.,**
4) **dla Sądów Pracy w Warszawie, Białymstoku, Łodzi, Sosnowcu, Zawierciu, Częstochowie i Radomiu oraz dla Sądów Okręgowych w Warszawie, Białymstoku, Łodzi, Sosnowcu, Piotrkowie i Radomiu— z dniem 1 stycznia 1937 r.**

Obwieszczenia, wzywające odpowiednie instytucje, organizacje i związki pracowników i pracodawców do składania Ministrowi Opieki Społecznej list kandydatów na ławników i zastępców ławników — ogłasza Minister Sprawiedliwości w „Monitorze Polskim".

Sprawa **powoływania ławników i zastępców ławników** została unormowana rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości, Ministra Opieki Społecznej, Ministra Przemysłu i Handlu oraz Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 stycznia 1935 r. (Dz. U. R. P. Nr. 7, poz. 36).

Informujemy zarazem, że w tymże numerze Dziennika Ustaw R. P. ogłoszone zostały: pod poz. 37 — rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości i Ministra Opieki Społecznej z dnia 19 stycznia 1935 r. w sprawie **wyznaczania ławników sądów pracy oraz ławników sądów okręgowych do udziału w posiedzeniach sądu pracy i sądu okręgowego**, a pod poz. 38 — rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości oraz Ministra Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Skarbu z dnia 19 stycznia 1935 r. **o należnościach ławników i zastępców ławników sądów pracy i sądów okręgowych.**

Przytoczone przez nas trzy rozporządzenia zostały wydane na podstawie art. 7 § 6, 11 i 14 § 3 Prawa o Sądach Pracy, ogłoszonego w Dz. U. R. P. z 1934 r. Nr. 95, poz. 854.

Poniżej przytaczamy **przepisy z Prawa o Sądach Pracy**, stanowiące o tem, **kto może być ławnikiem lub jego zastępcą, kto jest wyłączony od zajmowania tego stanowiska, kiedy można odmówić przyjęcia lub złożyć objęty urząd ławnika lub jego zastępcy**, dalej przepisy: o **niezawisłości ław-**

ników i ich zastępców, rotę przyrzeczenia oraz o ogłaszaniu list ławników i zastępców ławników w „Monitorze Polskim".

Art. 8. § 1. Ławnikiem lub jego zastępcą może być obywatel polski, który korzysta w pełni z praw cywilnych i obywatelskich, jest nieskazitelnego charakteru, ukończył 30 lat, posiada znajomość zawodu, który reprezentuje i włada językiem polskim w słowie i piśmie.

§ 2. Od zajmowania stanowiska ławnika i jego zastępcy wyłączeni są: duchowni i zakonnicy, członkowie Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej oraz funkcjonarjusze państwowi i wojskowi w służbie czynnej.

§ 3. Powołanie na stanowisko ławnika lub jego zastępcy pracownika instytucji komunikacyjnej może nastąpić jedynie za zgodą władz przełożonych danej instytucji.

§ 4. Można odmówić przyjęcia lub złożyć objęty urząd ławnika lub jego zastępcy, jeżeli kandydat lub ławnik albo jego zastępca:

1) przekroczył 60 rok,
2) dotknięty jest ułomnością, utrudniającą sprawowanie urzędu, lub upadkiem sił fizycznych lub umysłowych,
3) nie mieszka lub przestaje mieszkać w okręgu danego sądu,
4) w poprzedniej kadencji pełnił obowiązki ławnika lub zastępcy ławnika,
5) utracił charakter reprezentanta tej grupy, z której był przedstawiony lub powołany,
6) wykonywa osobiście przemysł bez udziału pracowników.

§ 5. O dopuszczalności odmowy przyjęcia lub złożenia urzędu ławnika lub zastępcy ławnika orzeka Minister Sprawiedliwości.

§ 6. Ławnicy i ich zastępcy nie mogą doznawać utrudnień ze strony pracodawców przy pełnieniu swych obowiązków.

Art. 9. § 1. **Ławnicy i ich zastępcy są w sprawowaniu swych urzędów niezawiśli i podlegają tylko ustawom.**

§ 2. Ławnicy i ich zastępcy składają przed objęciem urzędu przed przewodniczącym sądu pracy (prezesem sądu okręgowego) następujące przyrzeczenie:

„Przyrzekam, że na powierzonym mi urzędzie ławnika (zastępcy ławnika) sądu pracy (sądu okręgowego) będę sumiennie i gorliwie spełniał powierzone mi obowiązki, poświęcając im całą swą wiedzę i doświadczenie, a sprawiedliwość bezstronnie i zgodnie z przepisami prawa oraz zasadami słuszności wymierzał".

§ 3. W zakresie obowiązku dochowania tajemnicy ławnicy i ich zastępcy są zrównani z sędziami.

Art. 10. Listę, zawierającą nazwiska i miejsce zamieszkania wszystkich ławników i zastępców ławników, Minister Sprawiedliwości ogłasza w „Monitorze Polskim".

SĄD PRACY W WARSZAWIE

Sąd Pracy w Warszawie, liczący obecnie w swym składzie czterech Sędziów (Przewodniczący i trzech Zastępców Przewodniczącego), odczuwa dotkliwy brak co najmniej jeszcze jednego Sędziego.

Jak wykazują umieszczone poniżej dane statystyczne— w 1935 r. na jednego Sędziego wypadło przeciętnie 1.600 spraw do osądzenia, a zważywszy, że każda sprawa ma co najmniej dwa terminy — każdy Sędzia prócz czynności administracyjnych, gospodarczych, pisania motywów i t. d. miał przeszło 3.200 terminów do „odrobienia". Licząc zatem przeciętnie tylko 20 minut na każdy termin (oprócz czasu, jaki zabiera narada) — każdy Sędzia musiał poświęcić na same posiedzenia sądowe przeszło 1.000 godzin.

Jest to rachunek „minimalny", wiemy bowiem z praktyki, że niemal na każdej sesji zdarzają się sprawy, trwające po dwie i więcej godzin.

Stan ten powoduje, że mimo wyznaczania obecnie po 25 — 30 spraw na sesję i przeciągania się posiedzeń do późnej godziny — pierwsze terminy wyznaczane są dopiero w 5 — 6 tygodni po wniesieniu sprawy.

Zaradzi temu w sposób skuteczny uzupełnienie składu sędziowskiego w Sądzie Pracy w Warszawie przez jednego choćby jeszcze Sędziego.

* * *

Z roku 1934 pozostało w Sądzie Pracy w Warszawie niezałatwionych 1.077 spraw cywilnych, w roku 1935 wpłynęło nowych 5.397 spraw.

Według rodzai pozwy dzielą się jak następuje:

pracodawcy wnieśli 216 spraw czyli zaledwie 3,8% ogólnej ilości,
pracownicy umysłowi 1.586 spraw czyli 29,2%,
robotnicy 2.811 spraw czyli 52,1%,
chałupnicy zaledwie 50 spraw czyli 0,9%,
dozorcy domowi 203 sprawy czyli 3,3%,
służba domowa 508 spraw czyli 9%,
uczniowie (terminatorzy) 23 sprawy czyli 0,4%.

Należności za pracę stanowiły przedmiot 3.929 spraw (68,8%), z tytułu umów o naukę zawodową wniesiono 17 spraw (0 04%), rozwiązanie umowy było przedmiotem 2.542 spraw (47,1%), z tytułu ubezpieczeń społecznych wniesiono 82 sprawy (1,8%), o eksmisję wystąpiono w 196 sprawach (3,7%). o roszczenia z umów zbiorowych w 91 sprawach (1,9%).

Wydano wyroków: ocznych 2.703, zaocznych 437, ugodowo załatwiono 1,157 spraw.

Zasądzono roszczenia w całości — w 1,214 sprawach, częściowo — w 1,102 sprawach, oddalono całkowicie — w 824 sprawach.

Od powyższych wyroków odwołały się strony — w 486 wypadkach, w związku z czem zatwierdzono — 321 wyroków (67,4%), zmieniono zaś — 165 wyroków (32,6%).

Prawa ubogich udzielono do prowadzenia spraw — w 1.484 sprawach (27,7%) czyli prawie trzeciej części powodów-pracowników.

J. T.

Z OSTATNIEJ CHWILI

NOWELIZACJA USTAWY O CZASIE PRACY

NOWE PRZEPISY O GODZINACH NADLICZBOWYCH

W dniu 24 stycznia 1936 r. poseł Włodzimierz Szczepański złożył do laski marszałkowskiej projekt ustawy w sprawie zmiany ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, uzupełniający przepis art. 16 rzeczonej ustawy, traktujący o dodatkowych dopłatach za pracę w godzinach nadliczbowych, przepisem treści następującej:

„Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych według zasad, określonych w ustępie poprzednim, przysługuje pracownikowi również w wypadkach, gdy pracodawca nie uzyskał zezwolenia na przedłużenie czasu pracy wskutek odmowy ze strony władz, bądź wskutek braku odpowiedniego wystąpienia pracodawcy". (Druk sejmowy Nr. 54).

Sejmowa Komisja Pracy rozważała projekt posła Wł. Szczepańskiego na posiedzeniu w dniu 3 marca 1936 r. i w sprawozdaniu swem (druk sejmowy Nr. 81) zgłosiła wniosek o uchwalenie przez Sejm projektowanej ustawy.

Na marginesie projektu posła Wł. Szczepańskiego nadmienimy, że stan obecny, jaki wytworzył się dookoła sprawy dochodzenia roszczeń pracowniczych za pracę w godzinach nadliczbowych jest tego rodzaju, że pracownik faktycznie pozbawiony jest możności uzyskania swych najsłuszniejszych pretensyj. Z jednej strony bowiem w myśl orzecznictwa kasacyjnego pracownik, skarżący pracodawcę o należność za pracę w godzinach nadliczbowych, obowiązany jest udowodnić „niesłuszne wzbogacenie się" pracodawcy, co jest praktycznie niewykonalne, — z drugiej zaś strony Sąd Najwyższy uważa, że tylko wtedy można dochodzić zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, gdy pracodawca zatrudniał pracownika ponad normę na podstawie zezwolenia władz Inspekcji Pracy.

Ponieważ w przeważającej liczbie wypadków zatrudnianie pracowników ponad normę odbywa się bez zezwolenia władz — stan obecny, którego dalsze trwanie ma usunąć wniosek poselski posła Wł. Szczepańskiego, okazuje się premjowaniem pracodawców, godzącem przytem w rzesze bezrobotnych, którym wszak powinno być danem wypracowanie w normalnym czasie tych godzin, za które mający pracę nie mogą otrzymać słusznej zapłaty.

SKRZYNKA POCZTOWA

Niniejszem podajemy do wiadomości wszystkich związków i organizacyj zawodowych oraz osób zainteresowanych, że w tem miejscu udzielamy na łamach „Biuletynu Informacyjnego" krótkich odpowiedzi na nadsyłane nam zapytania z dziedziny Prawa Pracy i praktyki sądownictwa pracy.

„Biuletyn Informacyjny" chętnie też udziela miejsca na swych łamach artykułom o charakterze dyskusyjnym na tematy z dziedziny Prawa Pracy, oraz w sprawach, o charakterze prawno-społecznym, dotyczących zagadnień pracowniczych.

KOMUNIKAT

Staraniem Zrzeszenia Przyjaciół Sądów Pracy R. P.

odbędzie się w piątek, dnia 27 marca 1936 r. o godz. 7 wiecz.

w sali Związku Zawodowego Pracowników Bankowych i Kas Oszczędności R. P.

w Warszawie, ul. Ś-to Krzyska 17, m. 9

ZEBRANIE DYSKUSYJNE

na którem omawiane będą:

Nowe przepisy o godzinach nadliczbowych

Referat Adwokata Leo Hochberga

Wypowiadanie umów po dziesięciu latach pracy

Referat Sędziego Zygmunta Zaleskiego

Po referatach nastąpi dyskusja. Wstęp bezpłatny. Ze względu na doniosłość powyższych zagadnień pp. Ławnicy Sądów Pracy oraz członkowie Związków Zawodowych i Organizacyj Społecznych proszeni są o liczne przybycie.

W DZIALE „KRONIKI" ZAMIESZCZAMY NADESŁANE DO REDAKCJI WIADOMOŚCI I WZMIANKI, O ILE ZOSTAŁY OPATRZONE NAZWISKIEM I ADRESEM INFORMATORA.

RĘKOPISÓW REDAKCJA NIE ZWRACA. Redaktor: *J. TARNOPOLSKI*

WYDAWCA: ZRZESZENIE PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY, WARSZAWA, Ś-TO KRZYSKA 17, M. 9

Warunki prenumeraty: Rocznie w Warszawie — 5 zł. Rocznie na prowincji — 6 zł. Cena numeru pojedyńczego — 50 gr.

Drukarnia Państwowa, Nr 82578.